

## 國立臺灣大學延攬及留住特殊優秀人才彈性薪資暨獎勵補助支應原則

99年9月21日第2638次行政會議通過、教育部99年12月31日臺高（三）字第0990219585號函同意備查  
100年6月7日第2672次行政會議通過、教育部100年6月30日臺高（三）字第1000110223號函同意備查  
104年12月8日本校第2884次行政會議、105年1月13日本校104年度第2次校務基金管理委員會通過  
教育部105年3月25日臺教高（三）字第1050034494號函同意備查  
107年2月13日本校第2984次行政會議、同年3月20日本校第2988次行政會議、同年3月27日本校107年度第1次校務  
基金管理委員會通過  
教育部107年4月10日臺教高（五）字第1070049845號函同意備查  
107年5月15日本校第2995次行政會議、同年6月12日本校107年度第2次校務基金管理委員會通過  
教育部107年6月27日臺教高（五）字第1070094567號函同意備查

- 一、本校為延攬國內外學術成就卓著之學者來校服務，及留住特殊優秀人才，以提升學術競爭力，特依延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案，訂定本原則。
- 二、彈性薪資暨獎勵補助適用對象
  - （一）本校編制內現職專任有給特殊優秀教研人員（含教師、研究人員、專業技術人員）。
  - （二）以科技部經費獎勵者，應符合該部規定。
- 三、特殊優秀教研人員之資格標準
  - （一）符合本校講座設置辦法第三條規定資格者。
  - （二）符合本校特聘教授設置暨特聘加給給與實施要點第二點規定資格者。
  - （三）符合本校教研人員彈性加給給與作業要點第二點規定資格者。
  - （四）符合本校教研人員教學研究額外加給給與作業要點第二點規定資格者。
  - （五）符合本校獎勵新聘特殊優秀人才作業要點第三點規定資格者。
- 四、特殊優秀教研人員之審查機制
  - （一）臺大講座由本校講座審議委員會審查。
  - （二）符合本校特聘教授設置暨特聘加給給與實施要點第二點第一項

第一款至第五款規定者，由行政會議審查；符合第二點第一項第六款規定者，由研究發展委員會及行政會議審查；符合第二點第一項第七款規定者，由行政會議及校教評會審查。

- (三) 教研人員彈性加給由行政會議審查。
- (四) 教研人員教學研究額外加給由專案小組審查。
- (五) 新聘特殊優秀人才由本校獎勵延攬特殊優秀人才複核小組及行政會議審查。

已依原審查程序取得臺大講座或特聘教授資格者，其彈性薪資或獎勵補助簽請校長核定。

#### 五、特殊優秀教研人員之績效要求

- (一) 特殊優秀教研人員未來績效應兼顧教學、研究、服務各面向，並維持或優於本原則第三點規定之資格標準，由本校定期評估之。
- (二) 以科技部經費獎勵者，應依該部規定，繳交執行績效報告。

#### 六、特殊優秀教研人員定期評估機制

- (一) 臺大講座：三年審查一次。
- (二) 特聘教授：符合本校特聘教授設置暨特聘加給給與實施要點第二點第一項第一款（中研院院士）免經再審議；符合第二點第一項第二款、第三款資格者，每五年審議一次；符合第二點第一項第四款、第五款、第六款資格者，每四年審議一次；符合第二點第一項第七款者，每三年審查一次。
- (三) 教研人員彈性加給：至多三年審查一次。
- (四) 教研人員教學研究額外加給：獎勵期限一年以上者，每年度審查是否得續發次年度獎勵金。
- (五) 新聘特殊優秀人才獎勵：獎勵期限一年以上者，每年度審查是否得續發次年度獎勵金。

#### 七、薪資或獎勵最低差距比例、核給期程、及各類頂尖人才之核給比例

- (一) 薪資或獎勵最低差距比例

##### 1、臺大講座獎助金：

- (1) 獲補助人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約1.7：1~2.7：1。
  - (2) 獎勵最低差距比例約1：2.52。
- 2、特聘加給：
- (1) 獲補助人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約1.2：1~1.8：1。
  - (2) 獎勵最低差距比例約1：3.4。
- 3、彈性加給：
- (1) 獲補助人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約1.1：1~1.2：1。
  - (2) 獎勵最低差距比例約1：5。
- 4、教學研究額外加給：
- (1) 獲補助人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約1.1：1~1.6：1。
  - (2) 獎勵最低差距比例約1：8.3。
- 5、新聘特殊優秀人才獎勵金：
- (1) 獲補助人才之年薪資與校內同職等人員薪資比例約1.4：1~1.6：1。
  - (2) 獎勵最低差距比例約1：2.7。
- (二) 核給期程
- 1、臺大講座獎助金：最長三年。
  - 2、特聘加給：除中央研究院院士支領至退休或離職止外，其餘視符合之條款核給三至五年。
  - 3、彈性加給：最長三年。
  - 4、教學研究額外加給：最長三年為原則。
  - 5、新聘特殊優秀人才獎勵金：最長三年為原則。
- (三) 核給比例
- 1、臺大講座：占本校編制內專任教研人員1%~2%。
  - 2、特聘加給：占本校編制內專任教研人員10%~15%，原則為250名。

- 3、彈性加給：占本校編制內專任教研人員20%為原則。
- 4、教學研究額外加給：占本校編制內專任教研人員5%為原則。
- 5、新聘特殊優秀人才獎勵：占本校編制內專任教研人員5%為原則。

上開加給，年度獲獎勵總人數，副教授以下職級占20%以上。

- (四) 彈性薪資或獎勵補助之點數折合率(金額)或核給比例，每年得視教育部、科技部等相關規定及本校財務狀況調整之。
- (五) 彈性加給、教學研究額外加給或新聘特殊優秀人才獎勵金，得視獲補助人才之專業領域、學術地位、特殊技術及工作經歷等，參考國際市場薪資水準，簽奉校長核准後，得支給較高標準。

## 八、教學、研究及行政支援

### (一) 教學支援

- 1、本校設有教學發展中心，規劃辦理教師專業成長課程，提供教師在提昇教學方面所需的各項服務，如新進教師研習營、教師傳習制度、教學資源網等。
- 2、本校訂有教學助理制度實施準則，由在學研究生協助教師進行教學活動，負責分組討論、分組實驗、或批改作業。

### (二) 研究支援

- 1、本校訂有補助新進教師學術研究計畫作業要點，補助創始研究經費及專題研究計畫，協助新進教師迅速建立獨立的研究環境。
- 2、本校訂有邁向頂尖大學計畫博士後研究員與研究技術人員補助作業要點，教研人員得申請博士後研究人員及研究技術人員，協助支援學術研究。

### (三) 行政支援

- 1、分期規劃、興建學人宿舍、新進教師宿舍，以解決新進教師住宿問題；提供研究室、電腦等基本設備，資訊網路、出版服務、圖書館等資源服務。
- 2、推動營造全校英語生活環境之各項方案，如網頁、文件、路標之雙語化等，塑造國際化之生活環境。

## 九、本原則之經費來源，由「高等教育深耕計畫」、行政院國家科學技術

發展基金補助專款經費、教育部補助經費、學校校務基金自籌收入經費等項下勻支。

同一教師之彈性薪資得由不同經費來源分攤支應。

本校臺大講座教授獎助金、特聘加給、新聘特殊優秀人才獎勵金，僅擇一高者支領。獲本校臺大講座教授獎助金、特聘加給第一款至第四款、新聘特殊優秀人才獎勵金者，不得重複支領彈性加給、教學研究額外加給。但各單位自籌經費支應者，不在此限。

十、本原則未規定事項，依本校講座設置辦法、特聘教授設置暨特聘加給給與實施要點、教研人員彈性加給給與作業要點、教研人員教學研究額外加給給與作業要點、獎勵新聘特殊優秀人才作業要點及其他相關規定辦理。

十一、本原則經行政會議及校務基金管理委員會通過，自發布日施行。